

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 11.06.2024 13:49:19
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление трудовыми и социальными процессами в организации

Для студентов 3 курса очной формы обучения
3 курса очно-заочной формы обучения

Составитель: ст. преп. А.В. Андреева

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: ознакомление обучающихся с концептуальными основами процесса «Управление социальным развитием персонала» как современного научного направления, формирование у обучающихся важнейшей профессиональной компетенции.

Задачами освоения дисциплины являются:

- содержание и направление социальной деятельности;
- структура и потенциал социальной организации;
- модели социальной политики;
- методика разработки и выбора социальной стратегии организации;
- отечественный и зарубежный опыт регулирования социально-трудовых проблем;
- основы управления развитием социальной сферы;
- современные тенденции и принципы управления социальным развитием организации.
- анализ и оценка эффективности социальных стратегий организации;
- оценка уровня социального управления;
- анализ и оценка влияния социальной политики государства на деятельность организации;
- разработка социальной стратегии на основе социального паспорта организации и социально-экономических условий.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление трудовыми и социальными процессами в организации». В теоретико-методологическом и практическом направлении она тесно связана со следующими дисциплинами учебного плана и является для них последующей при формировании компетенции: Теория и практика управления; Основы управления персоналом; Управление персоналом, Учебная практика и др., предшествующей для: Основы безопасности труда, Стратегическое управление персоналом, Маркетинг персонала и др.

3. Объем дисциплины: 4 зачетные единицы, 144 академических часов, в том числе:

Для очной формы обучения:

контактная аудиторная работа: лекции 34 часа, практические занятия 34 часа,

самостоятельная работа: 76 часов, в том числе контроль 27 час.

Для очно-заочной формы обучения:

контактная аудиторная работа: лекции 12 часов, практические занятия 16 часов,

самостоятельная работа: 116 час, в том числе контроль 27 час.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>Указывается код и наименование компетенции</i>	<i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>
ПК-5 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной социальной политики организации	ПК-5.1 Разрабатывает программы социального развития организации
	ПК-5.3 Проводит оценку удовлетворенности персонала и готовит предложения по ее повышению
	ПК-5.4 Взаимодействует с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения:

По очной форме обучения: экзамен, 5 семестр

По очно-заочной форме обучения: экзамен, 8 семестр

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Для очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Практические занятия			Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления	30	8		8		14	
Тема 2. Процесс управления социальным развитием персонала	36	8		8		20	
Тема 3. Диагностика уровня социального развития персонала организации	36	8		8	2	20	
Тема 4. Разработка программ по социальному развитию персонала организации	42	10		10	2	22	
ИТОГО	144	34		34	4	76	

Для очно-заочной формы обучения

Учебная	Всего	Контактная работа (час.)			Самостоя
---------	-------	--------------------------	--	--	----------

программа – наименование разделов и тем	(час.)	Лекции		Практические занятия		Контроль самостояте льной работы (в том числе курсовая работа)	тельная работа, в том числе Контроль (час.)
		всего	в т.ч. практич еская подгото вка	всего	в т.ч. практич еская подгото вка		
Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления	24	2		2			20
Тема 2. Процесс управления социальным развитием персонала	38	4		4			30
Тема 3. Диагностика уровня социального развития персонала организации	38	4		4	2		30
Тема 4. Разработка программ по социальному развитию персонала организации	44	2		6	2		36
ИТОГО	144	12		16	4		116

Содержание разделов и тем по дисциплине

Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления

Управление: понятие, типология. Управление организацией как система. Управление персоналом, как элемент общей системы управления. Цели управления персоналом в организации. Социальное развитие персонала как подсистема управления персоналом организации.

Персонал как объект управления. Понятие персонал. Соотношение понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы». Соотношение понятий «кадровая работа», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами».

Понятие развитие. Сущность понятия «социальное развитие». Определение понятия «Управление социальным развитием персонала».

Тема 2. Процесс управления социальным развитием персонала

Субъект процесса управления социальным развитием персонала. Служба управления персоналом: организационная структура управления, полномочия и функции. Место и роль службы управления персоналом в управлении социальным развитием организации. Специалист по управлению социальным развитием организации: основные профессиональные компетенции и профессионально важные качества личности.

Основные этапы процесса управления социальным развитием персонала. Основные методы и технологии управления социальным развитием персонала.

Механизм управления социальными процессами в организации

Факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им.

Тема 3. Диагностика уровня социального развития персонала организации

Комплексная оценка персонала (КОП), ее цели и задачи. Методика КОП.

Контент-анализ. Опрос (анкетирование, интервьюирование). Оценка по результатам (управление результативностью). Аттестация (метод комитетов). Ассесмент-центр. Психологические методы. Деловая игра. Методы экспертных оценок (круговая оценка личности, метод «360 градусов»). Метод самооценок и самоотчетов.

Методика оценки уровня социального развития организации А.Л. Кузнецова: алгоритм и основные показатели (социальные условия труда, социальная инфраструктура).

Тема 4. Разработка программ по социальному развитию персонала организации

Понятие программ, цели, задачи, функции. Типология программ. Основные направления программы.

Основные разделы программы социального развития персонала организации. Основные этапы разработки и реализации программы социального развития персонала.

Применение метода «360 градусов» для создания карты развития профессионально-квалификационных навыков сотрудников.

Методы оценки экономической и социальной эффективности программ совершенствования системы управления социальным развитием персонала организации.

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Методы группового решения творческих задач
Тема 2. Процесс управления социальным развитием персонала	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии
Тема 3. Диагностика уровня социального развития персонала организации	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии
Тема 4. Разработка программ по социальному развитию персонала организации	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Технологии развития критического мышления Методы группового решения творческих задач

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

1. *Контрольные вопросы и задания для практических занятий.*

Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления

Контрольные вопросы:

1. Что выступает в качестве объекта и предмета Управления социальным развитием персонала как учебной дисциплины?
2. Как соотносятся между собой понятия «организация», «учреждение», «сообщество»?
3. В чем отличие понятий «кадровая работа», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами»?
4. В чем заключается сущность социальной деятельности организации?

Практические задания:

Задание 1

Составьте конспект «Цели управления персоналом в организации. Социальное развитие персонала как подсистема управления персоналом организации».

Задание 2

Составьте тест, используя следующие категории: Персонал как объект управления. Понятие персонал. Соотношение понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы». Соотношение понятий «кадровая работа», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами»

Тема 2. Процесс управления социальным развитием персонала

Контрольные вопросы:

1. Каковы основные показатели социального развития организации?
2. Каким образом социальная политика государства оказывает влияние на функционирование организации?
3. Назовите цель и задачи социальной политики государства. В чем особенности современной мотивационной модели работника?
4. Определите профессиональные компетенции, которыми должен обладать менеджер по управлению социальной сферой в организации

Практические задания:

Задание 1

Используя профессиональные стандарты, определите основные профессиональные компетенции специалиста по управлению социальным развитием организации, а также выявите профессионально важные качества личности.

Задание 2

Решите кейс, сформулировав рекомендации на основе следующих данных:

Ситуация

В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга. Но между столами не было даже небольших

перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день. Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы и задания

1. Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?
2. Как, по Вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?
3. Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места?

Тема 3. Диагностика уровня социального развития персонала организации

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под «уровнем социального развития организации»?
2. Какова роль социального паспорта организации при определении уровня социального развития предприятия?
3. Раскройте содержание методик управления социальным развитием на предприятиях СССР.
4. В чем заключается сущность современной методики оценки уровня социального развития организации и социального управления?

Практические задания:

Задание 1

Проведите сравнительный анализ методик оценки уровня социального управления и заполните таблицу

Название методики	Сущность методики	Преимущества методики	Недостатки методики

Задание 2

Определите уровень социального развития организации с учетом данных, отраженных в социальном паспорте организации, используя методику А.Л. Кузнецова.

Тема 4. Разработка программ по социальному развитию персонала организации

Контрольные вопросы:

1. Роль структуры социальной среды организации в социальном развитии персонала
2. Методы оценки экономической и социальной эффективности программ совершенствования системы управления социальным развитием персонала организации
3. Диагностика уровня социального развития персонала организации

Практические задания:

Задание 1

Определите структуру социальной среды организации (половозрастная структура, социальная инфраструктура, условия труда и быта, социально – психологический климат и др.) на конкретном примере.

Задание 2

Проведите диагностику уровня социального развития персонала конкретной организации по указанным направлениям и разработайте мероприятия по ее совершенствованию, определите эффективность предлагаемых мероприятий. Представьте результаты в форме презентации проекта, защитите его.

Образцы контрольных тестов:

Вопрос 1. Что является объектом социального мониторинга?

1. социальные процессы и явления;
2. трудовой коллектив;
3. структура управления;
4. показатели производственно-хозяйственной деятельности;
5. уровень безработицы в регионе.

Вопрос 2. Что выступает в роли интегрального показателя социального развития коллектива?

1. величина дохода, получаемого работниками за труд;
2. возможность удовлетворения потребностей членов трудового коллектива;
3. уровень потребностей общества;
4. оптимальное соотношение между величиной вознаграждения и социальными потребностями человека;
5. уровень удовлетворенности трудом.

Вопрос 3. Сколько этапов реализации включает модель ситуационного управления поведением?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 4. Что является важной предпосылкой применения метода управления по целям? 1. наличие централизованной системы управления;

2. наличие горизонтальной структуры управления;
3. наличие опытных менеджеров по персоналу;
4. программа социального развития коллектива;
5. подбор и обучение кадров.

Вопрос 5. Какой вид обучения применяется на предприятиях для вновь принятых работников?

1. квалификационное;
2. наблюдающее;
3. вводное;
4. управленческое;
5. административное.

Вопрос 6. Какой экономический метод используется для оценки количественной социальной информации?

1. балансовый;
2. функционально-стоимостной;
3. индексный;
4. выборочный;
5. ценных подстановок.

Вопрос 7. Что обуславливает социальное неравенство?

1. наличие различных классов;
2. экономическое неравенство;
3. различный образовательный уровень населения;
4. государственная собственность на средства производства;
5. розничный уровень оплаты в регионах страны.

Вопрос 8. Что включает в себя понятие «социальная инфраструктура»?

1. условия труда и доходы населения;
2. социальные отношения;
3. социальное управление;
4. коллектив организации;

5. все виды социальной помощи.

Вопрос 9. На чем основано социальное управление?

1. законах развития общества;
2. социальной статистике;
3. результатах социологических исследований;
4. анализе уровня жизни населения;
5. знании предоставляемых обществом правовых социальных гарантий.

Вопрос 10. На чем базируется принятие управленческих решений в области социального менеджмента?

1. методах принятия управленческих решений;
2. теории управления;
3. показателях социальной статистики;
4. законодательной базе по социальным вопросам;
5. конкретных социологических исследованиях.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые контрольные задания для экзамена

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Указывается код и наименование компетенции	Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом
ПК-5 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной социальной политики организации	ПК-5.1 Разрабатывает программы социального развития организации
	ПК-5.3 Проводит оценку удовлетворенности персонала и готовит предложения по ее повышению
	ПК-5.4 Взаимодействует с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики

Вид промежуточной аттестации - ситуационные задания.

Способ проведения способы проведения: письменный.

Типовые задания:

1. Проведите анализ структуры социальной среды организации (половозрастная структура, социальная инфраструктура, условия труда и быта, социально – психологический климат и др.) на конкретном примере (рис. 1,2,3,4). Определите направления совершенствования социального развития персонала.

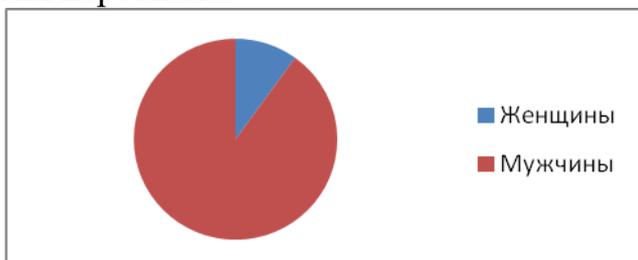


Рисунок 1. Распределение персонала ООО «МБИ-Тверь» по полу

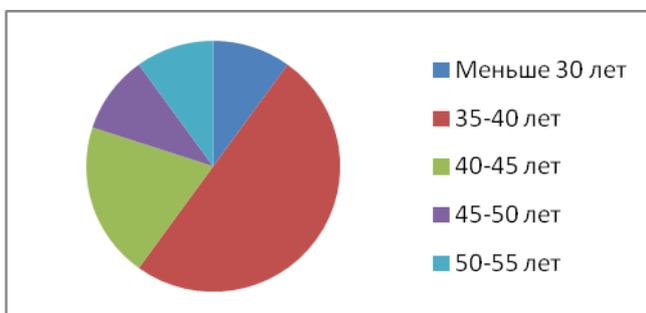


Рисунок 2. Распределение персонала «МБИ-Тверь» по возрасту

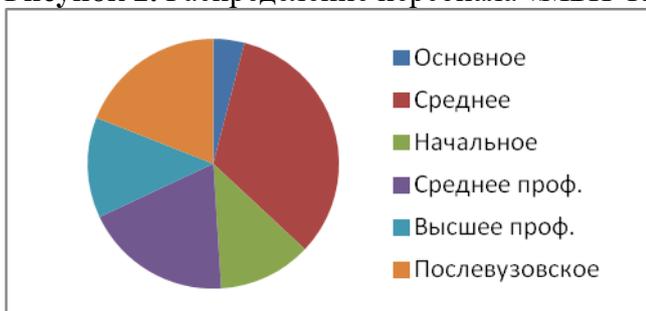


Рисунок 3. Распределение персонала «МБИ-Тверь» по уровню образования

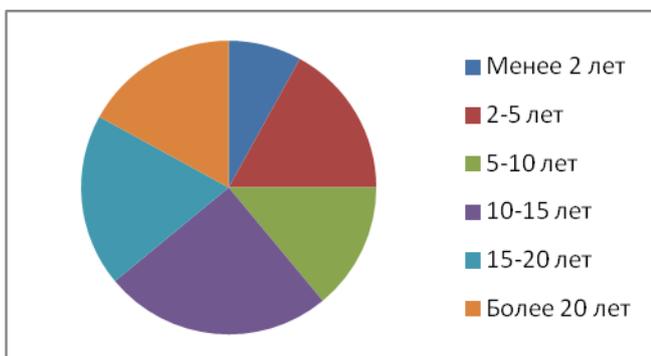


Рисунок 4. Распределение персонала ООО «МБИ-Тверь» по стажу

2. Используя алгоритм программно – целевой методики, разработайте мероприятие по социальному развитию персонала

3. Заполните таблицу «Виды безопасности персонала», используя несколько критериев:

	Физическая	Правовая	Финансовая	Информационная
Образовательное учреждение				
Строительная организация				
Банк				
Продуктовый магазин				

4. Разработайте комплекс мероприятий в рамках гуманизации труда и повышения качества трудовой жизни в современной организации

Критерии и шкала оценивания

Индикаторы	Критерий оценивания	Шкала оценивания
ПК-5.1 Разрабатывает программы социального развития организации	Грамотно разрабатывает программы социального развития организации, состоящие из нескольких взаимосвязанных элементов	14
	Разрабатывает программы социального развития организации, состоящие из перечня мероприятий	7
	Не способен разработать программы социального развития организации, не способен выделить направления совершенствования социальной политики	0
ПК-5.3 Проводит оценку удовлетворенности персонала и готовит предложения по ее повышению	Успешно проводит оценку удовлетворенности персонала и готовит эффективные предложения по ее повышению	13
	Проводит оценку удовлетворенности персонала и определяет направления ее повышения	6
	Не способен провести оценку удовлетворенности персонала и подготовить предложения по ее повышению	0
ПК-5.4 Взаимодействует с государственными органами, профессиональными союзами и другими	Разрабатывает мероприятия по эффективному взаимодействию с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными	13

представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики	организациями по конкретным вопросам реализации корпоративной социальной политики	
	Разрабатывает мероприятия по взаимодействию с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по общим вопросам реализации корпоративной социальной политики	6
	Не способен определить направления взаимодействия с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики	0

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе обучения в ТвГУ», утвержденным и.о. ректора от 30.04.2020 г., ответ обучающегося на экзамене оценивается суммой до 40 баллов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов, полученных за семестр, и баллов, полученных на экзамене.

В университете действует следующая шкала пересчета рейтинговых баллов:

От 40 до 69 баллов – «удовлетворительно»;

От 70 до 84 баллов – «хорошо»;

От 85 до 100 баллов – «отлично».

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10623-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541508> (дата обращения: 11.04.2024).
2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540825> (дата обращения: 11.04.2024).

3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536223> (дата обращения: 11.04.2024).

б) Дополнительная литература:

1. Хасанова, Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Г. Б. Хасанова. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 240 с. — ISBN 978-5-7882-2364-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/95005.html> (дата обращения: 04.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. — Москва : Дашков и К°, 2020. — 288 с. : ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 04.02.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-03459-6. — Текст : электронный.

3. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html> (дата обращения: 04.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

4. Данилюк, А.А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие : [16+] / А.А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. — Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. — 172 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031> (дата обращения: 04.02.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-400-01237-2. — Текст : электронный.

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

Студенческий пер., д. 12, корпус «Б», аудитория 338

Список ПО:	Условия предоставления
Adobe Reader XI (11.0.13) - Russian	бесплатно
Google Chrome	бесплатно
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022

OpenOffice 4.1.1	бесплатно
Qt 5.6.0	бесплатно
WinDjView 2.0.2	бесплатно
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО	бесплатно
ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО	бесплатно

Студенческий пер., д. 12, корпус «Б», аудитория 245

Список ПО:	Условия предоставления
1С:Предприятие 8 (8.3.7.1873)	Акт приема-передачи №Tr034562 от 15.12.2009
Adobe Reader XI (11.0.13) - Russian	бесплатно
Dropbox	бесплатно
Google Chrome	бесплатно
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022
WinDjView 2.0.2	бесплатно
СПС ГАРАНТ аэро	договор №5/2018 от 31.01.2018
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО	бесплатно
ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО	бесплатно

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Adobe Reader XI
- Debut Video Capture
- 7-Zip
- iTALC
- Google Chrome
- и др.

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

(Доступ с компьютеров сети ТвГУ)

1. ЭБС Лань <https://e.lanbook.com/>
2. ЭБС Znanium.com <https://znanium.com/>
3. ЭБС Университетская библиотека online <https://biblioclub.ru>
4. ЭБС ЮРАЙТ <https://urait.ru/>
5. ЭБС IPR SMART <https://www.iprbookshop.ru/>

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы): https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp
7. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. База данных «Обзор банковского сектора» - информационно-аналитические материалы Центрального банка Российской Федерации - <https://www.cbr.ru>
2. База данных «Открытые данные» - информационно-аналитический раздел официального сайта Министерства финансов РФ - <https://minfin.gov.ru/ru/opendata/>
3. База статистических данных Росстата - <https://rosstat.gov.ru/statistic>
4. База данных НП «Международное Исследовательское Агентство «Евразийский Монитор» - <http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia>
5. База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика» - https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/
6. Справочная система Главбух – Свободный доступ on-line: <http://www.1gl.ru>
7. Единый портал бюджетной системы Российской Федерации - <https://budget.gov.ru/>
8. База данных «Бюджет» Минфина России - <https://minfin.gov.ru/ru/performance/budget/>
9. База статистических данных Минфина России - <https://minfin.gov.ru/ru/statistics/>
10. МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1
11. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>
12. База данных «Финансовая математика – Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/finanalysis/math/>
13. Единый федеральный реестр сведений о банкротстве (ЕФРСБ) - <https://bankrot.fedresurs.ru/>
14. Информационная система для методической поддержки, сбора лучших практик регулирования, дистанционного обучения специалистов в области оценки регулирующего воздействия на федеральном и региональном уровне (ИС МПДО) - orv.gov.ru
15. База документов Минэкономразвития РФ - <https://www.economy.gov.ru/material/dokumenty/>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. Самостоятельное изучение тем дисциплины. В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. Подготовка к занятиям. В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. Подготовка к промежуточной аттестации. При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе обучения в ТвГУ», утвержденным и.о. ректора от 30.04.2020 г., по дисциплине,

заканчивающейся экзаменом, итоговая оценка складывается из суммы баллов, полученных за семестр (максимальное количество баллов – 60), и баллов, полученных на экзамене (максимальное количество баллов – 40).

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
- индивидуальные задания	15
- презентации	5
- модульные контрольные работы	20
- защита индивидуальных проектов	20
Экзамен	40
Итого:	100

В университете действует следующая шкала пересчета рейтинговых баллов:

От 40 до 69 баллов – «удовлетворительно»;

От 70 до 84 баллов – «хорошо»;

От 85 до 100 баллов – «отлично».

VII. Материально-техническое обеспечение

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

Учебная аудитория № 228, 229, 233/2, 241, 342 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Комплект учебной мебели (столы, стулья, доска), компьютер, мультимедийный проектор с потолочным креплением и экраном, переносной ноутбук
Учебная аудитория № 239, 240 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Комплект учебной мебели (стол, стулья, доска)
Кафедра управление персоналом 232 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Стол, стулья, стационарные компьютеры, принтер.
Компьютерные классы 245, 338 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12	Комплект учебной мебели (стол, стулья), компьютеры, моноблоки, переносные ноутбуки, МФУ

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.			
2.			